

Urlopy wypoczynkowe

– planowanie, udzielanie i rozliczanie

Pracownikowi w zależności od stażu pracy przysługuje w ciągu roku kalendarzowego 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pracodawca udziela mu tego urlopu zgodnie z planem urlopowym, a jeśli go nie tworzy – po porozumieniu z pracownikiem. Obecnie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi (bez jego zgody), w terminie przez siebie wskazanym i z pominięciem planu urlopów, zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni.

Urlop wypoczynkowy to przywilej przysługujący tylko pracownikom. Żadne powszechnie obowiązujące przepisy nie gwarantują prawa do niego osobom pracującym w ramach pozapracowniczych form zatrudnienia (np. zleceniobiorcom). Pracownik nie może zrzec się przysługującego mu urlopu wypoczynkowego ani przekazać go innej osobie. Jeżeli w trakcie zatrudnienia nie wykorzystał on należnego urlopu w naturze, to z dniem rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy nabywa prawo do ekwiwalentu za ten urlop. Jego wypłata powinna nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.

I. Nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego

1. Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 § 1 Kodeksu pracy).

Należy przyjąć, że miesiąc pracy mija:

- z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca;

PRZYKŁAD 1

Pracownik podejmie pierwszą pracę od 1 lipca 2022 r. Okres jednego miesiąca pracy, po upływie którego pracownik nabędzie prawo do 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego (tj. $20 \times 1/12 = 1,66$), minie mu w tym przypadku 31 lipca 2022 r. Jeśli pracownik podejmuje pracę w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca i pozostaje w zatrudnieniu przez wszystkie dni robocze tego miesiąca, prawo do urlopu nabędzie z upływem ostatniego dnia miesiąca.

PRZYKŁAD 2

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę 2 maja 2022 r., czyli w pierwszym dniu roboczym tego miesiąca. Okres jednego miesiąca upłynął w tym przypadku 31 maja 2022 r.

- z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło w trakcie miesiąca kalendarzowego;

PRZYKŁAD 3

Pracownik podjął pierwszą pracę 9 maja 2022 r. Nabędzie on prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego 8 czerwca 2022 r.

- z upływem 30 dni, jeżeli pracownik u kolejnych pracodawców był zatrudniony krócej niż miesiąc kalendarzowy.

PRZYKŁAD 4

Pracownik podjął pierwszą pracę na czas określony od 19 stycznia do 31 marca 2022 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie rozpoczął kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy – od 5 kwietnia 2022 r. U pierwszego pracodawcy prawo do urlopu pracownik nabył z upływem 18 lutego 2022 r. oraz z upływem 18 marca 2022 r. Praca w okresie od 19 do 31 marca (13 dni) nie uprawniała pracownika do urlopu u pierwszego pracodawcy. Wspomniany 13-dniowy okres zatrudnienia zostanie doliczony do okresu zatrudnienia w kolejnym zakładzie pracy. Zatem już po przepracowaniu 17 dni u kolejnego pracodawcy w kwietniu 2022 r. pracownik nabył prawo do 1,66 lub 2,16 dnia urlopu (jeżeli ma prawo do wyższego wymiaru urlopu).

Bez względu na to, ile miesięcy pracownik przepracował w swoim pierwszym roku kalendarzowym pracy zawodowej, w następnym roku kalendarzowym nabywa prawo do kolejnego, pełnego wymiaru urlopu – 20 lub 26 dni (gdy posiada okresy uprawniające go do wyższego wymiaru urlopu).

PRZYKŁAD 5

Pracownik podjął pierwszą pracę 17 grudnia 2021 r. Nie miał on prawa do urlopu za przepracowane dni grudnia. Natomiast od 1 stycznia 2022 r. pracownik ten nabył prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni za cały 2022 r.

W związku z brakiem ustawowej regulacji nie ma podstaw do zaokrąglenia pierwszego urlopu w górę do pełnego dnia. Zatem w pierwszym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabywa prawo do 1,66 dnia urlopu (jeżeli posiada wymiar 20 dni urlopu) lub 2,16 dnia (w przypadku gdy ma prawo do 26 dni urlopu). Pracodawca może z korzyścią dla pracownika zaokrąglić ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub dni.

2. Prawo do kolejnych urlopów

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Uprawnienie do kolejnego urlopu pracownik uzyskuje „z góry” 1 stycznia danego roku, pod warunkiem pozostawania w tym dniu w zatrudnieniu (art. 153 § 2 Kodeksu pracy). Jednak może się też zdarzyć, że pracownik nie uzyska prawa do urlopu wypoczynkowego 1 stycznia.

PRZYKŁAD 6

Z powodu likwidacji firmy w maju 2022 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego od 1 stycznia 2022 r. do dnia zakończenia zatrudnienia. Pracownikowi temu nie przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z bieżącego roku, ponieważ w opisanym przypadku nie nabył do niego prawa. W czasie urlopu bezpłatnego uprawnienia pracownicze są bowiem zawieszane.